



Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and
Administrative Sciences

Aralık 2022 Cilt: 24 Sayı:2
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 22.05.2022
Kabul Tarihi / Accepted: 12.12.2022
DOI: 10.21180/iibfdkastamonu.1119904

Dijital Dönüşüm Çağında Eğitim Hizmeti Sektöründe Çalışanların Bilgi ve İletişim
Teknolojilerini Kullanma Alışkanlıkları

Derya KUTLU¹, Zeliha SEÇKİN², Onur DOĞAN³

Öz

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki artış ve beraberinde getirdiği kişisel bilgisayar, cep telefonu gibi teknolojik araçlar insanları daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmaya teşvik etmektedir. Sanal kaytarma içerikli literatür incelendiğinde, örneklemi üniversite idari personeli olan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda yapılan çalışmanın amacı, eğitim hizmeti sektöründe çalışan idari personelin mesai saatleri içerisinde bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanması ile birlikte sergiledikleri sanal kaytarma davranış düzeylerini ortaya çıkarmaktır. Araştırma nicel araştırma yöntemine göre tasarlanmış olup veri toplama aracı olarak Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen “önemli sanal kaytarma” ve “önemsiz sanal kaytarma” olmak üzere 2 boyut, 22 madde olarak geliştirilen ve Hanaylı (2020) tarafından iki boyut, 20 madde olarak Türkçeye uyarlanan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İç Anadolu Bölgesi’nde eğitim-öğretim hizmet faaliyeti yürüten bir devlet üniversitesinde çalışan 402 idari personel oluşturmaktadır. Anketten elde edilen verilerin analizinde betimsel analizler olan “standart sapma, aritmetik ortalama, yüzde ve frekans” analizlerinin yanı sıra parametrik testlerden t testi ve Anova’dan faydalanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda idari personelin cinsiyete göre önemsiz sanal kaytarma ortalamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiği; önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının yönetici pozisyonunda olanlar ile yönetici pozisyonunda olmayanlar arasında farklılık gösterdiği; meslek hayatında çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin sanal aylıklık ortalamaları bakımından ise çeşitli gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu; medeni durum ve çalışılan birim bakımından üniversitede çalışan idari personelin sanal kaytarma ortalamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı; eğitim durumu değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarma ortalamalarının hiçbir grupta istatistiksel olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Dijitalleşme, Sanal Kaytarma, Üniversite İdari Personeli*

Jel Kodu: *M15, M31, O3*

Information and Communication Technologies Habits of Employees in the Education Service Sector in the
Age of Digital Transformation

Abstract

The increase in information and communication technologies and the technological tools such as personal computers and mobile phones that it brings with it encourage people to engage in more cyberloafing behavior. When the literature on cyberloafing is examined, it is seen that there are a limited number of studies whose sample is university administrative staff. In this context, the aim of the study is to reveal the levels of cyberloafing behaviors exhibited by the administrative staff working in the education service sector, along with the use of information and communication technologies during working hours. The research was designed according to the quantitative research method and as a data collection tool, 2 dimensions as "significant cyberloafing" and "insignificant cyberloafing" developed by Blanchard & Henle (2008), 22 items, and two dimensions, 20 items by Hanaylı (2020). The cyberloafing scale, which was adapted into Turkish, was used. The sample of the research consists of 402 administrative personnel working in a state university that carries out education and training service activities in the Central Anatolia Region. In the analysis of the data obtained from the survey, descriptive analyses such as "standard deviation, arithmetic mean, percentage and frequency" as well as parametric tests t-test and Anova were used. As a result of the analyzes made, it was found that the administrative staff showed a significant difference in the mean of insignificant cyberloafing by gender; mean scores of insignificant cyberloafing differed between those in managerial positions and those in non-managerial positions; there is a significant difference between the various groups in terms of the virtual idleness averages of the administrative staff in terms of the variable of working time in professional life; there is no significant difference in the mean of cyberloafing of the administrative staff working at the university in terms of marital status and the unit they work in; In terms of educational status variable, it has been determined that the cyberloafing averages of the administrative staff do not differ statistically in any group.

Keywords: *Digitalization, Cyberloafing, University Administrative Staff*

Jel Codes: *M15, M31, O3*

¹ Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Dr. Öğr. Üyesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Zara Veysel Dursun Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Sigortacılık Bölümü, Sivas, Türkiye. E-posta: dutebay@cumhuriyet.edu.tr Orcid no: 0000-0003-2258-9250

² Prof. Dr., Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Aksaray, Türkiye. E-posta: seckinz@aksaray.edu.tr Orcid no: 0000-0003-0603-3236

³ Öğr. Gör., Aksaray Üniversitesi, Ortaköy Meslek Yüksekokulu, Aksaray, Türkiye. E-posta: onurdogan@aksaray.edu.tr Orcid no: 0000-0002-8109-4728

Extended Abstract

Introduction

Global competition has made the use of the internet and communication technologies the main determinant of the success of organizations (Chong, Khong, Ma, McCabe & Wang, 2018). Especially the importance of the internet and Information and Communication Technologies (ICT) is indisputable in today's organizations. In recent years, it has been seen that technological advances have rapidly dominated the world and the emergence of the internet in different areas of life is accepted as the greatest development of the 21st century (Jandaghi, Alvani, Zarei Matin & Fakheri Kozekanan, 2015). Integrating the internet into all processes in organizations increases productivity, improves employee performance, and facilitates and accelerates information flow (Koay, Soh & Chew, 2017). In the late 1990s, innovations such as communicating via e-mail, making audio and video calls, exchanging messages over social networks, or shopping over the internet not only changed business life, but also greatly affected the daily lives of all individuals (Couldry, 2012). Considering all these developments in information and communication technologies (ICT), it can be said that the infrastructure of communication channels has evolved unexpectedly.

Besides the use of personal computers, tablets, smartphones and laptops are also frequently used by employees for communication purposes in the workplace, it reveals that these technological devices are at the center of people's lives (Sao, Chandak, Patel & Bhadade, 2020). Especially smartphones and tablets have features that will allow employees to communicate better with social media tools. Thanks to these features, employees can perform work-related tasks during or outside working hours. However, employees use these tools for their personal purposes and as well as performing work-related tasks by using the personal computers and mobile phones provided to them by the organizations during working hours (Al-Zwamri & Hussain, 2017). Even if the opportunities provided by the organization are misused by the employees, they are also used effectively by the businesses to provide a competitive advantage for the benefit of the organization. Thanks to this use, it has become important for individuals to be able to take part in shopping or different interactions, as well as effectively respond to demands from customers at the other end of the world (Chong et al. 2018; Hsu & Yen, 2016; Kaplan & Haenlein, 2010).

There are also researchers who draw attention to the fact that these technological tools, which are extremely important for both businesses and individuals, are used by employees against businesses for personal purposes instead of organizational work that needs to be done, and they cause the performance of employees to decrease (Huma, Hussain, Ramayah & Malik, 2017; Lim & Chen, 2009; Sao et al., 2020). Cyberloafing was also discussed by Jia, Jia & Karau (2013) and Armstrong, Phillips and Saling (2000) and Lim (2002), and it was stated that it creates disadvantages such as time loss and distraction in employees (Armstrong et al., 2000; Jia et al., 2013).

The aim of this study is to reveal the level of cyberloafing of the administrative staff working in the education services sector in using information and communication technologies, which is an important return of the digital transformation era.

Method

The main problem of this study "What is the cyberloafing level of administrative staff working at universities?" poses a question. In this context, the aim of the research is to determine how the cyberloafing behaviors of administrative personnel working in universities change according to demographic variables. It has been tried to examine at what level the university administrative staff, who use the internet and communication technologies at a high level during working hours, use these uses for their personal purposes apart from their task-oriented use. When the literature on cyberloafing is examined, it is seen that there are a limited number of studies whose sample is university administrative staff. In this sense, it is thought that the study is important in terms of contributing to the literature.

In this study, a scanning design designed according to the quantitative research method was used. Survey studies are the preferred design in both social sciences and educational sciences because they provide the opportunity to examine especially large groups and do not allow researchers to manipulate the size of the scale used in the research or the independent variable. In addition, survey studies allow the situations that emerged in the past and still continue to be important to be described both cross-sectionally and longitudinally (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Büyüköztürk vd. (2016), survey studies are generally based on the demographic (gender, age, professional experience, education level, socio-economic status, etc.) characteristics of the participants and their views, perceptions, thoughts and attitudes on the researched subject.

This research was conducted on administrative staff working at a state university. Considering the time, cost, accessibility and pandemic conditions of the research, it was decided to conduct the survey application, which was conducted to collect data, on the online platform. The universe of the research consists of administrative staff working in a state university that carries out education and training service activities in the Central Anatolia Region. According to the 2022 data of the Personnel Department of the relevant university, the number of administrative personnel has been determined as 3406. The sample size selected in the 95% confidence interval was determined as 345, with a 5% margin of error in the population of the research (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). However, considering the low response rate in the surveys and the possibility of low response rates, the link of the survey was sent to the administrative staff at the university via e-mail and WhatsApp. In this study, in which the simple random sampling method was taken into account, it was seen

that 437 personnel answered the questionnaire, and 402 questionnaires were included in the data set of the research since extreme values were determined in 35 data.

In the research, cyberloafing scale developed by Blanchard and Henle (2008) as a 2-dimensional (important cyberloafing and insignificant cyberloafing) 22 items and adapted into Turkish as two dimensions and 20 items by Hanaylı (2020) was used as a data collection tool. Determining the opinions of the participants on whether it is acceptable to use the internet and digital technologies for non-business purposes during working hours; Three questions were formed in order to determine which tools they use for non-work internet use and which social media platform they use most. In addition, the personal information form created by the researchers was used to collect the demographic information of the sample in the study.

The data collected in the electronic environment were organized and analyzed with the SPSS 24 package program. First, the normal distribution of the obtained data was examined. In the analysis of the data, "standard deviation, arithmetic mean, percentage and frequency" analyzes, which are expressed as descriptive analyzes, were performed. Then, taking into account the normal distribution of the data, the parametric tests "t-test and Anova" were used to determine whether there was a significant difference between the levels of cyber-human value according to the demographic information of the participants.

Result and Discussion

In this study, it was determined that although there was no significant difference in the mean of significant cyberloafing by the administrative staff working at the university, there was a significant difference in the mean of insignificant cyberloafing. Significantly, the cyberloafing means of female participants is higher than that of male participants. Significantly, the cyberloafing means of female participants is higher than that of male participants.

According to the analysis results, there was no significant difference in the mean of cyberloafing of the administrative staff working at the university in terms of marital status and the unit they worked in.

Similarly, it was found that there was no statistically significant difference between the groups in terms of the cyberloafing and significant-insignificant cyberloafing averages of the administrative staff in terms of the unit of work variable. According to the analysis findings, the cyberloafing averages of the administrative staff do not differ statistically in any group in terms of the educational status variable.

In terms of education variable, while significant cyberloafing averages of administrative staff, which is a sub-dimension of cyberloafing, differ statistically in favor of high school graduates between high school and undergraduate groups; it was concluded that there was no significant difference between other groups in terms of cyberloafing. This can be interpreted as an increase in significant cyberloafing activities as the level of education decreases. Similarly, for trivial cyberloafing, which is a sub-dimension of cyberloafing, there is a statistically significant difference between the education groups of administrative personnel (between High School and Undergraduate and Graduate/Associate Degree and Graduate/ Undergraduate and Graduate) in terms of educational status variable. There is no difference between other groups in terms of insignificant cyberloafing.

The participants' mean cyberloafing differs between those in managerial positions and those in non-managerial positions. In addition, it was found that the mean cyberloafing of those in managerial positions was higher than those in non-managerial positions.

According to the results obtained in the study it is understood that the average cyberloafing of administrative personnel for the income status variable differs significantly between various groups. However, it was found that the mean of significant cyberloafing, which is the sub-dimension of cyberloafing, did not differ significantly for any group. On the other hand, in terms of the mentioned variable, the mean of insignificant cyberloafing, which is the sub-dimension of cyberloafing of administrative staff, differs significantly in favor of various income groups. It was determined that there was no difference between the other groups in terms of insignificant cyberloafing.

GİRİŞ

Küresel ölçekli rekabet, internet ve iletişim teknolojilerinin kullanımını örgütlerin başarısının temel belirleyicisi haline getirmiştir (Chong vd., 2018). Özellikle internet ve Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) önemi günümüz organizasyonlarında tartışılmazdır. Son yıllarda, teknolojik ilerlemelerin dünyaya hızla egemen olduğu ve internetin hayatın farklı alanlarında ortaya çıkmasının 21. yüzyılın en büyük gelişmesi olarak kabul edildiği görülmektedir (Jandaghi vd., 2015). Örgütlerde internetin tüm süreçlere entegre edilmesi, verimliliği artırmakta, çalışan performansını iyileştirmekte ve bilgi akışını düzenlemeyi kolaylaştırmakta ve hızlandırmaktadır (Koay vd., 2017). 1990'lı yılların sonunda e-posta yoluyla iletişim kurma, sesli ve görüntülü arama yapma, sosyal ağlar üzerinden mesaj alışverişinde bulunma ya da internet üzerinden alışveriş yapma gibi yenilikler iş yaşamını değiştirmenin yanı sıra tüm bireylerin günlük hayatlarını da büyük ölçüde etkilemiştir (Couldry, 2012).

Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT)'nde yaşanan tüm bu gelişmeler göz önüne alındığında iletişim kanallarının alt yapısının beklenmedik bir biçimde evrildiği söylenebilir. Kişisel bilgisayarların kullanımının yanı sıra tablet, akıllı telefon, dizüstü bilgisayarların da işyerlerinde çalışanlar tarafından iletişim amacıyla sıklıkla kullanıldığı gerçeği, söz konusu bu teknolojik cihazların insanların hayatının merkezinde yer aldığını ortaya koymaktadır (Sao vd., 2020). Özellikle akıllı telefonlar ve tabletler, çalışanların sosyal medya araçları ile daha iyi iletişim kurabilmelerine olanak sağlayacak özelliklere sahiptir. Bu özellikler sayesinde, çalışanlar mesai saatleri içerisinde ya da dışında iş ile ilgili görevleri yerine getirebilmektedirler. Ancak çalışanlar, mesai saatleri içerisinde örgütler tarafından kendilerine sağlanan kişisel bilgisayarları ve cep telefonlarını kullanarak işle ilgili yapılması gereken görevleri gerçekleştirmenin yanı sıra, kişisel amaçları ve eğlenceleri için de bu araçları kullanmaktadırlar (Al-Zwamri & Hussain, 2017). Örgütün sağladığı imkânların çalışanlar tarafından amaç dışı kullanımı söz konusu olsa bile işletmeler tarafından örgüt yararına rekabet avantajı sağlamak amacıyla da etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Bu kullanım sayesinde dünyanın diğer ucundaki müşterilerden gelen taleplerin etkili bir şekilde yanıtlanmasının yanı sıra bireyler için de alışveriş ya da farklı etkileşimler içerisinde yer alabilmeleri açısından önemli hale gelmiştir (Chong vd., 2018; Hsu & Yen, 2016; Kaplan & Haenlein, 2010).

Gerek işletmeler gerekse kişiler için son derece önemli olan bu teknolojik araçların çalışanlar tarafından işletmeler aleyhine kullanılarak, yapılması gereken örgütsel işlerin yerine kişisel amaçlar için kullanıldığını ve çalışanların performanslarının düşmesine sebep olduğuna dikkat çeken araştırmacılar da bulunmaktadır (Huma vd., 2017; Lim & Chen, 2009; Sao vd., 2020). Sanal kaytarma konusu Jia, Jia & Karau (2013) ve Armstrong, Phillips & Saling (2000) ve Lim (2002) tarafından da ele alınmış ve işletmeler açısından zaman kaybı, çalışanlarda dikkat dağınıklığı gibi dezavantajlar oluşturduğu ifade edilmiştir (Armstrong vd., 2000; Jia vd., 2013). Yabancı literatürde sanal kaytarma ile ilgili çalışmaların çokluğuna karşın yerli yazındaki çalışma sayısının sınırlı olduğu anlaşılmaktadır (Ünal & Tekdemir; 2015). Özellikle, sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar incelendiğinde idari personelin örneklem olarak seçildiği çok az sayıda çalışma bulunmaktadır (Yıldız, Yıldız & Ateş, 2015; Küçük & Nur, 2019). Bu iki çalışmada örneklem olarak akademik ve idari personel seçilmiştir. Bu çalışmada, sadece idari personelin örneklem olarak belirlenmesi, çalışmanın özgünlüğü ve literatüre katkısı açısından önemli görülmektedir.

Bu çalışmanın amacını; eğitim-öğretim hizmet faaliyeti yürüten bir devlet üniversitesinde çalışan idari personelin, dijital

dönüşüm çağıının önemli bir getirisi olan bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma konusunda yaptıkları sanal kaytarma düzeylerinin açığa çıkarılması oluşturmaktadır. Üç bölümden oluşan araştırmanın birinci bölümü, sanal kaytarma kavramına ilişkin teorik bilgilerden oluşmaktadır. İkinci bölümde, araştırmanın amacına uygun olarak, anket tekniği ile toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Önerileri içeren sonuç bölümü ise üçüncü bölümde yer almaktadır.

1. TEORİK ARKA PLAN

Araştırmanın bu bölümünde; üretkenlik karşıtı davranışlardan biri olarak değerlendirilen ve örgütsel kaynakların (emek, zaman, internet ve teknolojik araçların) israf edilmesi anlamında kullanılan sanal kaytarma kavramı tartışılmıştır.

1.1. Sanal Kaytarma

Kaytarma eylemi, evrenseldir ve çalışanlar örgütlerde, dereceleri aynı olmasa da, her dönemde kaytarma davranışı içerisinde olmaya meyilli olmuşlardır. Çalışanların kaytarma eylemine ilişkin kullandıkları metot ve araçlar, içinde bulunulan döneme göre farklılık göstermekle birlikte, kaytarma eyleminin kendisi varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Teknolojideki her gelişme, örgütler için olumlu sonuçlar üretse ve örgütlere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlasa da, özellikle bilişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişme, kaytarma yöntemlerinin de evrilmesine aracılık etmektedir (Lim, 2002; Oravec, 2019). Kaytarmanın tüm dünyadaki zaman ve emek kaybından kaynaklı neden olduğu maliyet dikkate alındığında, yöneticilerin kaytarma konusundaki endişeleri daha anlaşılır hale gelmektedir (Lim & Chen, 2009). Bu endişede, kaytarma eyleminin doğasında var olan karmaşıklığın önemli olduğu görülmekte ve kaytarma sadece örgüt kaynaklarını tüketme ile kalmamaktadır. Aynı zamanda kaynakların kazanılmasında da önemli bir rol oynamaktadır (Kim & Christensen, 2017). Bu bağlamda Derin & Gökçe (2016), sanal aylaklığın inovasyonu tetiklemesine dikkat çekerken; Syrek vd. (2018), çalışanların işe bağlılık duygularını artırdığına vurgu yapmışlardır. Bu yönüyle sanal kaytarmanın hem karanlık hem de aydınlık yüzünden söz edilmektedir (Lim & Chen, 2012). Karanlık tarafı ile üretkenlik kaybına neden olduğu ve literatürde işyeri sapması olarak karşılık bulduğu görülmektedir (Askew, Buckner, Taing, Ilie, Bauer & Coovert., 2014). Aydınlık tarafı ile de, kısa ama çalışanı motive eden molalarla (Belanger & Van Slyke (2002), örneğin çalışanların stresle daha fazla baş edebilmelerine, iş yerinde yaşanan sıkıntının getirdiği bezginlikten uzaklaşmalarına ve böylece daha dinamik hale gelmelerine katkı sağladığına dikkat çekilmektedir (Aghaz & Sheikh, 2016).

Türkçe'ye *sanal kaytarma* (Seçkin & Kerse, 2017), *sanal aylaklık* (Demir & Seferoğlu, 2016), *siber aylaklık* (Tatlı & Sadık, 2021), *siber kaytarma* (Candan & İnce, 2016; Şimsek & Şimşek, 2019), *sanal tembellik* (Genç & Aydoğan, 2016) ve *problemlerli internet kullanımı* (Arslan & Demir, 2016) olarak çevrilen kavramın İngilizce'de de Beri & Anand (2020)'ın literatürden derlediği haliyle; *Junk Computing* (Guthrie & Gray, 1996), *Cyberloafing* (Askew vd., 2014; Lim, Teo & Loo, 2002), *Personal web Usage* (Anandarajan & Simmers, 2005), *Non Work Related Computing* (Bock & Ho, 2009), *Cyber Slacking* (Vitak, Crouse & La Rose, 2011), *Problematic internet use* (Caplan, 2002) ve *Goldbricking* (2022, October 23) şeklinde farklı kavramlarla ifade edildiği görülmektedir.

van Doorn (2011)'un sanal kaytarmanın; gelişme, iyileşme, sapma ve bağımlılık olmak üzere dört özelliğe sahip olan bir yapı ile açıklanabileceğine vurgu yapması oldukça önemlidir; çünkü bu dört özellik sanal kaytarmanın karanlık ve aydınlık tarafına ilişkin sarmal yapıyı temsil etmektedir. Bu sarmal yapı/ilişki COVID-19 pandemi döneminde, rutinlerde neden

olduğu değişimle, daha belirgin hale gelmiştir. Literatür incelendiğinde, pandemi sürecinin örgütleri öngörülemeyen bir kaos ortamının içine sürüklediği gibi, sanal aylıklık bağlamında, çalışanların “mesai saatlerinde yaptıkları kaytarma” davranışlarını da çalışanların lehine olacak şekilde yeniden yapılandığı görülmektedir. Bu kapsamda yapılan bir araştırmaya göre, COVID-19 pandemi süreci çalışanların inovasyon performansını olumlu yönde etkilemiştir (Zhong, Chen, Yan & Luo, 2022).

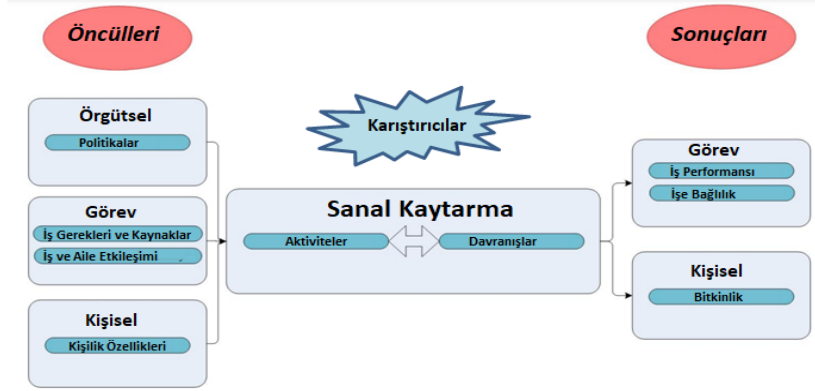
Sanal kaytarmanın örgütün genel verimliliğine işaret eden iş performansını düşürücü yönde tehdit oluşturduğu; bu bağlamda harcanan mesai saatlerinin %10-30’una (Jiang vd., 2020; Agarwal, 2019) karşılık geldiği ve yaklaşık günde 50 dakika (Askew, Bauer, Simonet, Buckner & Robertson, 2019) sanal kaytarma yapılmasına ek olarak, literatürde internet kullanımından kaynaklı olarak, örgütün bilgi güvenliğini tehdit edebileceği konusu da tartışılmaktadır (Hadlington & Parsons, 2017; Jiang vd., 2020). Örgüt için bir diğer tehlike de, yetişkinlere yönelik videoları izleme yoluyla, uygunsuz internet kullanımının kuruluşlar için yasal anlaşmazlıklara neden olabileceğidir (Cheng, Zhou, Guo & Yang, 2020). Buna karşın Özkalp & Yıldız (2018), Yıldız & Yıldız (2015) gibi araştırmacılar, kavramın olumlu yönlerine dikkat çekerek, örgütün gizliliğini ihlal etme de dâhil olmak üzere, örgüt açısından pozitif sonuçlar üretebilecek eylem ve davranışların sanal kaytarma bağlamında değerlendirilmemesi gerektiğine dikkat çekmektedirler.

Sanal kaytarma ile ilgili yapılan akademik araştırma ve istatistikler incelendiğinde; çalışanların kişisel faaliyetlere harcadıkları zamanın artmasına bağlı olarak bu eğilimin olası negatif etkileri hakkındaki endişelerin arttığı söylenebilir (Anandarajan & Simmers, 2005). Örneğin, Statista’nın yaptığı bir araştırmaya (2019) göre; ankete katılanların %52’si kişisel e-postalarını mesai saatleri içerisinde kontrol etmektedirler (Dixon, 2022). Başka bir araştırmanın bulgularına bakıldığında ise, bireylerin kişisel e-postalarını kontrol etme, sosyal medyada gezinme veya sosyal medyada paylaşımda bulunma ile çevrimiçi alışveriş yapma gibi kişisel etkinlikler için işveren tarafından verilen dizüstü bilgisayarlar ve akıllı telefonların kullanıldığı anlaşılmaktadır (Gupta & Chakraborty, 2020; Johnson, 2021). Ayrıca Jeong, Jung & Lee (2020), çalışanların iş amaçlı akıllı telefon kullanım oranının, resmi çalışma saatlerinde, iş dışı amaçlara kıyasla yaklaşık %38,16 olduğu bulgusuna ulaşımlardır (Tandon, Kaur, Ruparel, Islam & Dhir, 2022).

2002 yılında Lim tarafından literatüre kazandırılan sanal kaytarma kavramı, çalışanların kasıtlı bir şekilde mesai saatleri içerisinde iş yapmaktan kaçınmaları olarak tanımlanmakta ve bu durumun örgütün verimliliğinde düşüşe neden olduğu; kuruma ve paydaşlarına zarar veren davranış örüntülerinden oluştuğu ifade edilmektedir (Askew, 2012; Doorn, 2011; Liberman, Seidman, Mckenna & Buffardi, 2011; Sheikh, Aghaz & Mohammadi, 2019; Ünal & Tekdemir, 2015). Bu süreçte çalışanların internet temelli teknolojik araçları kişisel ve iş dışı amaçlar için kullanmaları söz konusudur (Batabyal & Bhal, 2020; Fakoor Saghih & Nosrati 2021). Diğer bir ifade ile sanal kaytarmanın yöneticinin iş dışı olarak değerlendireceği faaliyetler için işyerinde elektronik cihazların kişisel amaçlarla kullanılması ile ortaya çıktığı söylenebilir (Askew, Coovert, Vandello, Taing & Bauer, 2011). Ayrıca kurum içerisindeki bazı uygulamalar da sanal kaytarmaya meşruiyet kazandırabilir. Örneğin; çoğu kurumda resmi yazılar, WhatsApp üzerinden yapılmaktadır. Çalışanların WhatsApp üzerinden gelen mesajlara daha çok ilgi gösterdiği bilinmektedir. Bu durum, sanal kaytarmanın *kurumsallaşması* tehlikesine yeşil ışık yakmaktadır. Sanal aylıklığın problemlili yüzü ile ilgilenilse de tamamen ortadan kaldıracak bir formülün bulun(a)maması kurumları bu gerçekle yaşamının yollarını aramaya itebilir. Fakoor vd., (2021)’nin de ifade ettikleri gibi, kurumların insan

kaynakları yönetimi politikalarının sanal aylıklığın ortadan kaldırılması etrafında şekillenmediği söylenebilir. Bu bağlamda, literatürde, insan kaynaklarının sanal kaytarmayı *dengelemeye* yönelik politikalar izlediğine dikkat çekilmektedir.

Örgüt yöneticilerinin sanal kaytarma davranışını rasyonel bir temelde değerlendirebilmeleri açısından bu davranışın öncüllerini doğru bir şekilde değerlendirerek ortaya çıkan sonuçları anlamlandırmaları gerekmektedir. van Doorn (2011)'un geliştirdiği sanal kaytarma modeli yöneticilere bu davranışın öncüllerini anlama ve sonuçlarını değerlendirmelerinde yol gösterici olabilir. Model, Şekil 1'de görüldüğü gibidir:



Şekil 1. Sanal Kaytarma Modeli

Kaynak: (van Doorn, 2011, 3)

van Doorn (2011) sanal kaytarma öncülleri ve sonuçlarıyla ilgili teorik çalışmasında geliştirdiği modelde sanal kaytarmanın farklı düzeylerde öncüllerle ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Modelde yer alan örgütsel politika öncülünün sanal kaytarmaya yol açacağına dikkat çekmektedir. İş gereklere ve kaynakları ile çalışanın iş ve aile etkileşiminden kaynaklı öncüllerin ve kişilik özelliklerinin de sanal kaytarma bağlamında çalışanın davranışlarını yönlendirdiğini ifade etmektedir. van Doorn, tahmin edilebilir olmasından hareketle, sanal kaytarma aktiviteleri ve davranışlarını da karıştırıcılar bağlamında modele dâhil etmiştir. Modelde belirlenen çerçevenin iş ve kişisel düzeydeki sonuçlarının; iş sonuçları bağlamında çalışanların performansını ve bağlılığını içerirken, kişisel sonuçlar bağlamında da çalışanın bitkinliğini/tükenmesini temsil ettiğini belirtmiştir. van Doorn'un modeline benzer bir model de Jandaghi ve çalışma arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde (ABC Modeli) kişilik, iş talepleri, rol çatışması, örgütsel politikalar ve örgütsel adaleti öncül olarak kabul etmişlerdir. Ayrıca bu modelde, van Doorn'un modelinden farklı olarak, örgütsel adalet öncülünün modele dâhil edildiği görülmektedir. Sanal kaytarma davranışının, üretkenlik ve bitkinlik olmak üzere iki tür sonucundan bahsedilmektedir.

Beri & Anand (2020) yaptıkları çalışmada, Lim'in sanal kaytarma davranışını kavramsallaştırdıktan sonra literatürde konuya ilginin arttığına dikkat çekerek, birçok araştırmacının sanal kaytarmanın olumlu ve olumsuz sonuçlarına ilişkin çok sayıda araştırma yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda sanal kaytarma ile ilgili alanyazın incelendiğinde; dört farklı bakış açısının ön plana çıktığı görülmektedir (Jandaghi vd., 2015). Bu bakış açılarından ilki, iş için harcanması gereken sürenin sanal kaytarma içerikli davranışlarla geçirilmesine ilişkindir ve bu durumun örgütsel üretkenlik üzerinde olumsuz etkiye sahip olması gibi bir sonuç üretmesine dikkat çekilmektedir. Örneğin, Macklem (2006)'in sanal kaytarmanın bir türü

olan e-posta faaliyetleri üzerine yaptığı bir çalışmada, bu faaliyetin çalışanın işini olumsuz yönde etkilediği ve e-postalara cevap vermelerinin örgütlerdeki yapılması gereken işler için harcanacak enerjiyi azalttığı bulgusuna ulaşmıştır. Dolayısıyla sanal kaytarma ile çalışanın görev performansı arasında negatif yönlü ilişki olduğu ifade edilmektedir (Greengard, 2000; Wheatherbee, 2010; Örucü & Yıldız, 2014). Beri & Anand (2020)'ın Johnson & Indvik (2003) den aktardığına göre; sanal kaytarmanın örgütleri, zamanı etkin kullanmamaktan kaynaklı maliyet artışı ile karşı karşıya bıraktığına dikkat çekmişlerdir.

İkinci bakış açısına göre; sanal kaytarmanın dereceleri dikkate alındığında, bazı sanal kaytarma davranışları örgütsel üretkenlik bağlamında (Ramayah, 2010) daha zararlı sonuçlar üretebilmektedir. Jandaghi vd. (2015)'nin Lim & Chen (2009) ve Askew (2012)'den aktardıklarına göre; sosyal davranışlar daha fazla enerji, zaman ve bilişsel emek gerektirdiği ve çalışanın işine tekrar odaklanmasında gecikmelere neden olmasından dolayı, üretkenlik bağlamında daha zararlı davranışlar olarak görülmektedir. İşe odaklanma konusunda, web'de gezinen bir çalışanın, sosyal davranışlar bakımından kaytarma yapanlara göre işine daha çabuk odaklanabileceği de varsayılmaktadır.

Üçüncü bakış açısı, sanal kaytarmanın sapkın bir davranış olarak değerlendirilmesi gerektiği anlayışına dayanmaktadır. Bu bağlamda çalışanların, doğru bir uygulama ile sanal kaytarma içerikli davranışları, çalışanın iş yaparken tükettiği bilişsel kaynaklarının yeniden üretken hale gelmesini sağlayacağı için, kısa molalarla yapılan sanal kaytarma (Weatherbee, 2010), çalışanın görev performansını pozitif yönde etkileyecektir.

Dördüncü bakış açısı; sanal kaytarmanın belirli durumlarda çalışanın görev performansını etkilediği yönündedir ve aşırı yapılması durumunda sanal kaytarmanın zararlarından söz edilebilir. Bu yaklaşımın taraftarlarına göre, çalışanların üretkenlikleri birbirinden farklıdır ve her çalışanın kendine uygun iş standartları vardır. Çalışanlar bu standartlar doğrultusunda çaba göstermektedirler. İş başarımı için yeterince gayret gösteren çalışanlar, geriye kalan zamanın bir kısmını sanal kaytarma içerikli davranışlarla harcamaktadırlar. Dolayısıyla bu bakış açısına sahip olanlara göre, Askew (2012)'in de dikkat çektiği gibi, sanal kaytarma ile çalışan performansı arasında ilişki kurulmamalıdır. Sanal kaytarmanın, çalışanlara psikolojik rahatlama sağlamasından hareketle taraftar bulması önemlidir. Özellikle, çalışanın kendi görev alanı ile ilgili yeni bilgi, beceri ve yetenek kazanmasına aracılık eden (Örneğin, görevi ile ilgili online eğitimlere katılma gibi) davranışların değerlendirilmesi nasıl yapılacaktır? Veya üniversitenin akademik birimlerinde çalışanların yaptıkları araştırmaları sanal kaytarma bağlamında değerlendirmek mümkün müdür? Bu noktada, her davranışın sanal kaytarma davranışı bağlamında değerlendirilmemesi gerektiği ve yeni fikirlerin üretilmesine, yeni bilgilerin edinilmesi ve paylaşılmasına aracılık ettiği için, hatta teşvik edilmesi gerektiğine dikkat çeken çalışmalar da bulunmaktadır (Anandarajan, Paravastu & Simmers, 2006; Ferreira & Plessis, 2009; Koay & Soh, 2018; She & Li, 2022).

Sanal kaytarma konusunda yapılan çalışmalar; bu kavram için pek çok sınıflandırmaları da beraberinde getirmiştir. Sanal kaytarma ile ilgili bu sınıflandırmalar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 1. Farklı Yazarların Sanal Kaytarmaya Yönelik Sınıflandırmaları

| Yazar | Tanım |
|--------------------------------|---|
| Robinson & Bennett (1995) | Sanal kaytarmayı; sapkın işyeri davranışlarını belirlerken örgüte verilen zarar temelinde değerlendirerek önemli (ciddi) ve önemsiz olarak sınıflandırmıştır. |
| Lim, (2002) | Sanal kaytarmayı; internet sitelerinin ziyaret edilmesi ve internet sitelerini taramaya yönelik aktiviteler olarak iki başlık altında sınıflandırmıştır. |
| Anandarajan vd. (2006) | Sanal kaytarmayı; yıkıcı, eğlence amaçlı, kişisel öğrenme amaçlı ve belirsiz olmak üzere dört grup altında sınıflandırmıştır. |
| Mahatanankoon vd. (2004) | Sanal kaytarmayı; kişisel alışveriş ve aktiviteler, bilgi toplama/arama, kişisel ilgi alanlarına giren ürünleri araştırmak, sohbetlere katılım sağlamak ve müzayedelere katılmak gibi faaliyetler olarak sınıflandırmışlardır. |
| Li & Chung (2006) | Sanal kaytarmayı; sosyal işlev, enformasyonel işlev, eğlence işlevi, sanal duygusal işlev olmak üzere dört ana başlık altında sınıflandırmışlardır. |
| Blau, Yang & Ward-Cook (2006) | Sanal kaytarmayı; Görüntüleme/Tarama (Browsing) etkinlikleri, E-posta gönderme/alma (E-mailing) etkinlikleri ve İnteraktif sanal kaytarma aktiviteleri olarak üç başlık altında incelemişlerdir. |
| Mastrangelo vd. (2006) | Sanal kaytarmayı; üretken olmayan (verimlilik karşıtı) ve yıkıcı (zarar verici) davranışlar başlıkları altında sınıflandırmışlardır. |
| Blanchard & Henle (2008, 1080) | Sanal kaytarmayı; önemsiz ve ciddi olarak iki başlıkta sınıflandırmışlardır. |
| Doorn (2011) | Sanal kaytarmayı; faaliyetler ve davranışlardan oluşan bir sistem olarak ele almıştır. |
| Koay vd. (2017) | Sanal kaytarmayı; algılanan sonuçlar, istek, sosyal faktörler, koşulları kolaylaştırma ve alışkanlık öncüllerinden oluşur. |

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

Diğer yandan sanal kaytarma ile ilgili yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar şu şekilde açıklanabilir:

- Çalışanların kurumsal adalet düzeyini düşük olarak algılamaları, kaytarma eylemini artırabilir (Lim, 2002),
- Çalışanın örgütsel bazda, biçimsel rol ile iş ve özel yaşam gereklerindeki bulanıklığın artması; diğer bir ifade ile çalışanın işyerinde kişisel işlerine zaman ayırması sanal kaytarmayı tetikleyebilir (Doorn, 2011),
- Her zaman olmasa da, işin taleplerinin yoğun olmaması, iş yükünün fazla olmaması sanal kaytarma davranışına yönelmenin bir nedeni olarak ortaya çıkabilir (Blanchard & Henle, 2008),
- Çalışanın işe bağlı içsel tatmin yaşamaması da sanal kaytarmanın artışında rol oynayabilir (Çavuşoğlu & Palamutçuoğlu, 2017),
- İş ve ortama bağlı stres durumu, çalışanın işine karşı ilgisini azaltabilir ve çalışan stres duygu durumundan uzaklaşmak için sanal kaytarma içerikli davranışlara yönelebilir.

Bu konuyla bağlantılı olarak, örneğin stresin sanal kaytarmanın sonucu olduğunu savunanların yanı sıra (Koay vd., 2017), rahatlatıcı ve iş stresini azaltıcı etkisine dikkat çekildiği (Oravec, 2002) de görülmektedir. Bir diğer çalışmada örgütsel güven ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide yönetsel destek algısının düzenleyici etkisi (Çelik, Taşkıran & Kara, 2021) ele alınmıştır. Sanal kaytarma davranışları ile iş verimliliği arasındaki ilişki (Küçük ve Nur, 2019); kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ve kişilik özellikleri ilişkisi (Zeren & Yalçın, 2021; Örucü & Aksoy, 2018); öğrenci gözü ile siber aylıklık ve nedenleri (Ergün & Altun, 2012) konu ile ilgili çalışmalara örnek olarak verilebilir.

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Problemi, Amacı, Hipotezleri ve Önemi

Bu çalışmanın ana problemini; “Üniversitelerde görev yapan idari personelin sanal kaytarma düzeyleri nedir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, üniversitelerde görev yapan idari personelin sanal kaytarma davranışlarının demografik değişkenlere göre ne yönde değiştiğinin tespit edilmesidir. Mesai saatlerinde internet ve iletişim teknolojilerini yüksek düzeyde kullanan üniversite idari personellerinin bu kullanımlarının görev odaklı kullanımlarının dışında kişisel amaçları doğrultusunda hangi düzeyde kullandıkları incelenmeye çalışılmıştır. Sanal kaytarma içerikli literatür incelendiğinde, örnekleme üniversite idari personeli olan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu anlaşılmaktadır (Yıldız, Yıldız & Ateş, 2015; Küçük & Nur, 2019). Bu anlamda çalışmanın literatüre katkı açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde literatüre dayalı olarak oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir:

H₁: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri çalıştığı üniversite birim değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri yönetici pozisyonu varlığı değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₇: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri mesleki çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₈: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri kurumda toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₉: Üniversite idari personelinin sanal kaytarma düzeyleri gelir durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemine göre tasarlanan tarama deseni kullanılmıştır. Tarama çalışmaları hem sosyal bilimler hem de eğitim bilimleri alanında özellikle büyük gruplar üzerinde inceleme olanağı sağlaması ve çalışmada kullanılan ölçeğin boyutları veya bağımsız değişken üzerinde araştırmacıların manipülasyonuna izin vermemesi gibi nedenlerden dolayı tercih edilen desendir. Ayrıca, tarama çalışmaları geçmişte ortaya çıkan ve halen önemini sürdüren durumların hem kesitsel hem de boylamsal olarak betimlenmesine de imkân sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2016). Tarama çalışmalarının temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Fraenkel & Wallen, 2009; Mazlum & Atalay, 2017):

- Gruplar veya toplulukların (yetenek, algı, bilgi, tutum ve inanç gibi) kendilerine özgü özelliklerinin tanımlanmasında araştırma verilerinin ilgili evrenin üyeleri arasından seçilmiş olan örneklemeden toplanması söz konusudur.

• Araştırmanın verileri araştırma evrenini temsil eden örnekleme oluşturan bireylere yönlendirilen ölçek sorularına verilen cevaplardan oluşur. Büyüköztürk vd. (2016)'ne göre, tarama çalışmaları genellikle örnekleme katılanların demografik (cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, eğitim seviyesi, sosyo-ekonomik durum vb.) özellikleri ve araştırılan konuyla ilgili görüş, algı, düşünce ve tutumları kendi başına ya da bazı faktörlerle ilişkilendirilerek betimlenir.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu araştırma, bir devlet üniversitesinde görev yapan idari personel üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın zaman, maliyet, ulaşılabilirlik ve pandemi şartları da göz önünde bulundurularak, veri toplamak amacı ile yapılan anket uygulamasının çevrim içi platformda yapılması kararlaştırılmıştır. Araştırmanın evrenini ise İç Anadolu Bölgesi'nde eğitim-öğretim hizmet faaliyeti yürüten bir devlet üniversitesinde çalışan idari personel oluşturmaktadır. İlgili üniversitenin, Personel Daire Başkanlığı 2022 yılı verilerine göre, idari personel sayısı 3406 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın evreninde %5'lik bir hata payı öngörülerek %95 güven aralığında seçilen örneklem büyüklüğü 345 olarak belirlenmiştir (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Ancak, anketlerde geri dönüş oranının düşük olabileceği ve geri dönüş oranındaki düşüklük ihtimali dikkate alınarak anketin linki mail ve WhatsApp yoluyla üniversitedeki idari personele gönderilmiştir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminin dikkate alındığı bu çalışmada 437 personelin anketi cevapladığı görülmüş ve 35 veride uç değerler tespit edildiğinden 402 anket araştırmanın veri setine dâhil edilmiştir.

2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Blanchard & Henle (2008) tarafından geliştirilen 2 boyutlu (Önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma) 22 madde olarak geliştirilen ve Hanaylı (2020) tarafından iki boyut, 20 madde olarak Türkçe'ye uyarlanan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların mesai saatleri içerisinde internet ve dijital teknolojileri iş dışı amaçlarla kullanmalarının kabul edilip olmadığına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi; iş dışı internet kullanımı için hangi araçları kullandıkları ve en çok kullandıkları sosyal medya platformunun hangisi olduğunun tespit edilmesi amacı ile üç soru oluşturulmuştur. Ayrıca, çalışmada örnekleme ait demografik bilgileri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

2.5. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Elektronik ortamda toplanan veriler düzenlenerek SPSS 24 paket programı ile analiz edilmiştir. İlk olarak elde edilen verilerin normal dağılım özelliğine bakılmıştır. Verilerin analizinde betimsel analizler olarak ifade edilen “standart sapma, aritmetik ortalama, yüzde ve frekans” analizleri yapılmıştır. Daha sonra verilerin normal dağılım özelliği dikkate alınarak katılımcıların demografik bilgilerine göre siber insani değer düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacı ile parametrik testler olan “t testi ve Anova” testlerinden faydalanılmıştır. Aşağıdaki Tablo 2'de araştırmanın örneklemini oluşturan ilgili üniversitenin idari personeline ait demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. Örneklem Ait Demografik Dağılım

| Demografik Özellik | Değişkenler | N | Yüzde | Demografik Özellik | Değişkenler | N | Yüzde |
|-----------------------------|--------------------------|------------|------------|-----------------------------------|-------------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Erkek | 254 | 63,2 | Yönetici Pozisyonu Varlığı | Yönetici Olan | 146 | 36,3 |
| | Kadın | 148 | 36,8 | | Yönetici Olmayan | 256 | 63,7 |
| Medeni Durum | Evli | 241 | 60 | Mesleki Çalışma Süresi | 1-5 Yıl | 64 | 15,9 |
| | Bekâr | 161 | 40 | | 6-10 yıl | 48 | 11,9 |
| Yaş | 20-29 arası | 66 | 16,4 | | 11-15 yıl | 80 | 19,9 |
| | 30-39 arası | 103 | 25,6 | | 16-20 yıl | 62 | 15,4 |
| | 40-49 arası | 91 | 22,6 | | 21-25 yıl | 60 | 14,9 |
| | 50-59 arası | 100 | 24,9 | 25 yıl üzeri | 88 | 21,9 | |
| | 60 ve üzeri | 42 | 10,4 | Kurumunuzda Toplam Çalışma Süresi | 1 yıldan az | 49 | 12,2 |
| Çalıştığı Üniversite Birimi | Rektörlük ve Daire Başk. | 79 | 19,7 | | 1-5 | 69 | 17,2 |
| | Enstitü | 58 | 14,4 | | 6-10 | 72 | 17,9 |
| | Fakülte | 66 | 16,4 | | 11-15 | 83 | 20,6 |
| | Yüksekokul | 69 | 17,2 | | 16-20 | 35 | 8,7 |
| | Meslek Yüksekokulu | 72 | 17,9 | | 21-25 | 36 | 9,0 |
| | Araştırma Merkezleri | 58 | 14,4 | 25 yıl üzeri | 58 | 14,4 | |
| Eğitim Durumu | Lise | 70 | 17,4 | Gelir Durumu | 4000-6000 TL | 62 | 15,4 |
| | Ön lisans | 114 | 28,4 | | 6001-8000 TL | 146 | 36,3 |
| | Lisans | 164 | 40,8 | | 8001-10000 TL | 72 | 17,9 |
| | Lisansüstü | 54 | 13,4 | | 10001-12000 TL | 84 | 20,9 |
| | | | | | 12001 TL ve üzeri | 38 | 9,5 |
| Toplam | | 402 | 100 | Toplam | | 402 | 100 |

Tablo 2'ye bakıldığında araştırmanın örneklemini oluşturan 402 katılımcının %63,2'sinin erkek (254) ve %36,8'inin kadın (158) olduğu; %60'ının evli (241) ve %40'ının bekar (161) olduğu; %16,4'ünün (66) 20-29 yaş aralığında, %25,6'sının (103) 30-39 yaş aralığında, %22,6'sının (91) 40-49 yaş aralığında, %24,9'unun (100) 50-59 yaş aralığında ve %10,4'ünün

(42) 60 yaş ve üzeri yaşında olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 19,7'si (79) Rektörlük ve Daire Başkanlıklarında, %14,4'ü (58) Enstitülerde, %16,4'ü (66) Fakültelerde, %17,2'si (69) Yüksekokullarda, %17,9'u (72) Meslek Yüksekokullarında ve %14,4'ü (58) ise Araştırma Merkezlerinde görev yaparken, bunların %36,3'ü (146) yönetici pozisyonunda bulunmaktadır. Lise mezunu olanların oranı %17,4 (70) iken bunu %28,4 (114) Ön lisans, %40,8 (164) lisans ve %13,4 (54) oranıyla lisansüstü izlemektedir. Katılımcıların mesleki çalışma yılı olarak %15,9'u (64) 1-5 yıl, %11,9'u (48) 6-10 yıl, %19,9'u (80) 11-15 yıl, %15,4'ü (62) 16-20 yıl, %14,9'u (60) 21-25 yıl aralığında çalışmakta ve %21,9'u (88) ise 25 yıl üzeri yıldır görev yapmaktadır. Kurumlarında çalışma süreleri bakımından ise; %12,2'si (49) 1 yıldan az, %17,2'si (69) 1-5 yıl, %17,9'u (72) 6-10 yıl, %20,6'sı (83) 11-15 yıl, %8,7'si (35) 16-20 yıl, %9'u (36) 21-25 yıl aralığında olmakla birlikte %14,4'ü (58) ise 25 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. 4000-6000 TL gelire sahip olanların oranı %15,4 (62) iken, bunu %36,3 (146) ile 6001-8000 TL gelir, %17,9 (72) ile 8001-10000 TL gelir, %20,9 (84) ile 10001-12000 TL ve %9,5 (38) ile 12001 TL ve üzeri gelire sahip olanlar takip etmektedir.

Katılımcılara demografik ve sanal kaytarma ölçeği dışında; 1. Çalışma saatleri içerisinde internet ve dijital teknolojilerin iş dışı amaçlarla kullanımı kabul edilebilir bir durum mudur? 2. Mesai saatleri içerisinde iş dışı internet kullanımı için hangi araçları kullanıyorsunuz? ve 3. En çok kullandığınız sosyal medya platformu hangisidir? şeklinde sorulan üç soruya ilişkin cevapların dağılımı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Sorulara İlişkin Dağılım

| Sorular | | N | Yüzde | |
|--|----------------------|------------|------------|------------|
| Çalışma saatleri içerisinde internet ve dijital teknolojilerin iş dışı amaçlarla kullanımı kabul edilebilir bir durum mudur? | Evet | 74 | 18,4 | |
| | Bazen | 244 | 60,7 | |
| | Hayır | 84 | 20,9 | |
| Mesai saatleri içerisinde iş dışı internet kullanımı için hangi araçları kullanıyorsunuz? | Kurum Bilgisayarı | 22 | 5,5 | |
| | Kişisel cep telefonu | 198 | 49,3 | |
| | Her ikisi | 170 | 42,3 | |
| | Hiç biri | 12 | 3,0 | |
| En çok kullandığınız sosyal medya platformu hangisidir? | Facebook | 118 | 29,4 | |
| | WhatsApp | 116 | 28,9 | |
| | Instagram | 84 | 20,9 | |
| | Twitter | 44 | 10,9 | |
| | Diğer | 40 | 10 | |
| Toplam | | 402 | 402 | 100 |

Tablo 3'te görüldüğü üzere, araştırmanın evrenini oluşturan 402 idari personelin “Çalışma saatleri içerisinde internet ve dijital teknolojilerin iş dışı amaçlarla kullanımı kabul edilebilir bir durum mudur?” sorusuna %18,4'ünün (74) evet,

%60,7'sinin (244) bazen ve %20,9'unun (84) ise hayır cevabını verdiği tespit edilmiştir. Ayrıca “Mesai saatleri içerisinde iş dışı internet kullanımı için hangi araçları kullanıyorsunuz?” sorusuna ise %5,5'i (22) kurum bilgisayarını, %49,3'ü (198) kişisel cep telefonunu, %42,3'ü (170) hem kurum bilgisayarını hem de kişisel cep telefonunu kullandıklarını belirtmiş olup %3'ü (12) ise bunlardan hiçbirini kullanmadıklarını söylemiştir. Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan çalışanların kullanmayı tercih ettikleri sosyal medya platformlarından %29,4'ü (118) Facebook, %28,9'u (116) WhatsApp, %20,9'u (84) Instagram, %10,9'u (44) Twitter'ı kullandıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların %10'u (40) ise diğer sosyal medya platformlarını kullandıklarını belirtmişlerdir.

3. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi nicel veri analiz yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan bütün analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir. Toplanan verilerin değerlendirilmesinde ilk olarak elde edilen puanların normal dağılım özelliği gösterip göstermediği test edilmiştir. Test sonuçları **Tablo 4**'te verilmiştir.

Tablo 4. Veri Setine Ait Normallik Analizi

| Ölçek ve Boyutları | Kolmogorov- Smirnov | | | Çarpıklık (Skewness) Değerleri | Basıklık (Kurtosis) Değerleri |
|------------------------|---------------------|-----|-------|--------------------------------|-------------------------------|
| | Statistik | df | p | | |
| Sanal Kaytarma | ,058 | 402 | ,002 | -0,013 | -0,558 |
| Önemli Sanal Kaytarma | 0.122 | 402 | 0.000 | 0,711 | 0,054 |
| Önemsiz Sanal Kaytarma | 0.068 | 402 | 0.000 | -0,255 | 0,049 |

Tablo 4'te görüldüğü üzere örnekleme ait sanal kaytarma ortalama puanları için yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testine göre p değerinin 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu istatistiksel sonuç dikkate alındığında veri setinin normal dağılım özelliğine sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre; verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Katılımcılara ait sanal kaytarma ortalama puanının çarpıklık (-0,013) ve basıklık (-0,558) değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kaytarmanın çarpıklık (0,711) ve basıklık (0,054) değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Diğer alt boyut olan önemsiz sanal kaytarmanın çarpıklık (-0,255) ve basıklık (0,049) değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2015)'e göre, çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması durumunda veri setinin normal dağılım özelliği gösterdiği varsayımı kabul edilmelidir. Sonuçlardan yola çıkarak araştırmada elde edilen veri setinin normal dağılım göstermesinden dolayı parametrik testler olan “t testi ve Anova” testlerinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın Ana Problemine Ait Bulgu

Bu araştırmanın ana problemi olan “Üniversitelerde görev yapan idari personelin sanal kaytarma düzeyleri nedir?” sorusuna ait bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Örneklemeye Ait Sanal Kaytarma Düzeyleri

| Sanal Kaytarma | N | X | SS |
|------------------------|-----|-------|-------|
| Sanal kaytarma | 402 | 2,235 | 0,512 |
| Önemli Sanal Kaytarma | 402 | 1,688 | 0,506 |
| Önemsiz Sanal Kaytarma | 402 | 2,781 | 0,665 |

Tablo 5’te görüldüğü üzere, katılımcı üniversite idari personellerinin (değerlendirme aralığı 1,00-2,33 olanların düşük düzey; 2,34-3,67 olanların orta düzey ve 3,68-5,00 olanların ileri düzey) sanal kaytarma (2,235) ve önemli sanal kaytarma (1,688) ortalamalarının düşük düzey olduğu; önemsiz sanal kaytarma (2,781) ortalamasının ise orta düzey olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın alt amacı olan katılımcıların demografik değişkenlere göre sanal kaytarma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla iki gruplu (Cinsiyet, Medeni durum ve yönetici olma durumu) değişkenlere göre t testi; üç ve üzeri gruplu (yaş, çalışılan birim, eğitim durumu, meslek hayatında çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve gelir durumu) değişkenlere göre Anova testi yapılarak sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir:

Tablo 6. Cinsiyet, Medeni Durum ve Yönetici Olma Durumu Değişkenlerine Göre Sanal Kaytarma t Testi Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | Grup | N | Ortalama | Standart sapma | Levene’s Testi | t Testi | t | df | Sig. |
|------------------------|----------------------|-------|-----|----------|----------------|----------------|-------------|----------|-----------|--------------|
| Sanal Kaytarma | | Erkek | 254 | 2,2043 | ,519 | F | Sig. | t | df | Sig. |
| | | Kadın | 148 | 2,2872 | ,497 | 1,801 | ,180 | -1,585 | 318,260 | 0,114 |
| Önemli Sanal Kaytarma | Cinsiyet | Erkek | 254 | 1,6969 | ,509 | F | Sig. | t | df | Sig. |
| | | Kadın | 148 | 1,6730 | ,503 | 1,096 | ,296 | ,457 | 310,397 | 0,648 |
| Önemsiz Sanal Kaytarma | | Erkek | 254 | 2,7118 | ,654 | F | Sig. | t | df | Sig. |
| | | Kadın | 148 | 2,9014 | ,670 | 0,112 | ,738 | -2,762 | 301,696 | 0,006 |
| Sanal Kaytarma | | Evli | 241 | 2,2035 | ,491 | F | Sig. | t | df | Sig. |
| | | Bekar | 161 | 2,2817 | ,540 | 2,191 | 0,140 | -1,474 | 320,379 | 0,141 |
| Önemli Sanal Kaytarma | Medeni Durum | Evli | 241 | 1,6614 | ,488 | F | Sig. | t | df | Sig. |
| | | Bekar | 161 | 1,7280 | ,533 | 3,990 | 0,046 | -1,292 | 400 | 0,197 |
| Önemsiz Sanal Kaytarma | | Evli | 241 | 2,7456 | ,656 | F | Sig. | t | df | Sig. |
| | | Bekar | 161 | 2,8354 | ,677 | 0,293 | 0,588 | -1,319 | 335,393 | 0,188 |
| Sanal Kaytarma | Yönetici Olma Durumu | Evet | 146 | 2,280 | ,492 | F | Sig. | t | df | Sig. |
| | | Hayır | 256 | 2,209 | ,522 | 1,778 | 0,183 | 1,354 | 317,005 | 0,177 |
| Önemli Sanal Kaytarma | | Evet | 146 | 1,675 | ,487 | F | Sig. | t | df | Sig. |
| | | Hayır | 256 | 1,695 | ,518 | 0,494 | 0,483 | -0,386 | 317,110 | 0,700 |
| Önemsiz Sanal | | Evet | 146 | 2,884 | ,621 | F | Sig. | t | df | Sig. |

| | | | | | | | | | |
|----------|-------|-----|-------|------|-------|-------|-------|---------|--------------|
| Kaytarma | Hayır | 256 | 2,723 | ,683 | 1,594 | 0,207 | 2,412 | 325,708 | 0,016 |
|----------|-------|-----|-------|------|-------|-------|-------|---------|--------------|

Tablo 6 incelendiğinde önemsiz sanal kaytarma değişkeninin cinsiyet bakımından $p=,006$ değeri $p=,05$ 'ten küçük olduğu için üniversitede çalışan idari personelin önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t= -2,762$; $p<.05$). Kadın çalışanların önemsiz sanal kaytarma ortalamaları ($X= 2,9014$) erkek çalışanların önemsiz sanal kaytarma ortalamalarından ($X= 2,7118$) daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Sanal kaytarma değişkeninin medeni durum bakımından $p= ,141$ değeri $p=,05$ 'ten büyük olduğu için üniversitede çalışan idari personelin sanal kaytarma ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca, önemsiz sanal kaytarma değişkeninin yönetici olma durumu bakımından $p=,016$ değeri $p=,05$ 'ten küçük olduğundan üniversitede çalışan yönetici pozisyonunda bulunan çalışanlar ile yönetici pozisyonunda bulunmayan çalışanlar arasında önemsiz sanal kaytarma ortalamaları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yönetici pozisyonunda olanların önemsiz sanal kaytarma ortalaması ($X=2,884$) yönetici pozisyonunda olmayanların önemsiz sanal kaytarma ortalamalarından ($X=2,723$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan idari personele ait yaş, çalışılan birim, eğitim durumu, meslek hayatında çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve gelir durumu değişkenlerine göre sanal kaytarma Anova testi sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Yaş, Çalışılan Birim, Eğitim Durumu, Meslek Hayatında Çalışma Süresi, Kurumda Çalışma Süresi ve Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Sanal Kaytarma Anova Testi Sonuçları

| Demografik Değişken | | | SİBER AYLAKLIK | | | ÖNEMLİ SİBER AYLAKLIK | | | ÖNEMSİZ SİBER AYLAKLIK | | | | | |
|---------------------------|----------------------|--------|----------------|----------------|-----------|---|----------|----------------|------------------------|---|----------|----------------|-----------|---|
| Değişken | Grup | N | Ortalama | Standart Sapma | ANOVA | Anlamlı Fark Olan Gruplar | Ortalama | Standart Sapma | ANOVA | Anlamlı Fark Olan Gruplar | Ortalama | Standart Sapma | ANOVA | Anlamlı Fark Olan Gruplar |
| Yaş | 20-29 | 66 | 2,2523 | ,58194 | F | | 1,7348 | ,51724 | F | | 2,7697 | ,77021 | F | |
| | 30-39 | 103 | 2,3816 | ,51730 | 4,20 | 30-39 ile 40-49 ve 50-59 arasında | 1,8000 | ,58828 | 3,02 | 20-29 ile 40-49 ve 50-59/ 30-39 ile 50-59 arasında | 2,9631 | ,62182 | 3,46 | 30-39 ile 40-49 ve 50-59 arasında |
| | 40-49 | 91 | 2,1863 | ,50778 | | | 1,6308 | ,42287 | | | 2,7418 | ,70994 | | |
| | 50-59 | 100 | 2,1020 | ,41028 | Sig. ,002 | | 1,5770 | ,41215 | Sig. ,018 | | 2,6270 | ,54880 | Sig. ,009 | |
| | 60 ve üzeri | 42 | 2,2690 | ,53282 | | | 1,7286 | ,58738 | | | 2,8095 | ,66656 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Çalışılan Birim | Rektörlük daire bşk. | 79 | 2,2304 | ,47747 | F | | 1,6367 | ,50844 | F | | 2,8241 | ,65363 | F | |
| | Enstitü | 58 | 2,2629 | ,59982 | ,126 | Farklılık Yok | 1,6966 | ,64752 | ,216 | Farklılık Yok | 2,8293 | ,72548 | ,348 | Farklılık Yok |
| | Fakülte | 66 | 2,2598 | ,51045 | | | 1,7045 | ,52869 | | | 2,8152 | ,62222 | | |
| | Yüksek okul | 69 | 2,2348 | ,50090 | | | 1,6928 | ,47876 | | | 2,7768 | ,62712 | | |
| | MYO | 72 | 2,2035 | ,51460 | Sig. ,986 | | 1,6958 | ,43522 | Sig. ,955 | | 2,7111 | ,70622 | Sig. ,860 | |
| Araştırma Merkezi | 58 | 2,2233 | ,49251 | | 1,7155 | | ,44399 | | 2,7310 | | ,67361 | | | |
| Eğitim Durumu | Lise | 70 | 2,1957 | ,47002 | F | | 1,8171 | ,45268 | F | | 2,5743 | ,62848 | F | Lise ile Lisans ve Lisansüstü/Önlisans ile Lisansüstü/ Lisans ile Lisansüstü arasında |
| | Önlisans | 114 | 2,2197 | ,61153 | 1,481 | | 1,6719 | ,57891 | 2,308 | | 2,7675 | ,80929 | 4,714 | |
| | Lisans | 164 | 2,2177 | ,45593 | | 1,6329 | ,45485 | | 2,8024 | ,56655 | | | | |
| | Lisansüstü | 54 | 2,3694 | ,48636 | Sig. ,219 | Farklılık Yok | 1,7222 | ,53717 | Sig. ,076 | Lise ile Lisans arasında | 3,0167 | ,57781 | Sig. ,003 | |
| Meslek Hay. Çalış. Süresi | 1-5 | 64 | 2,3219 | ,58911 | | 1-5 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri /6-10 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri / 11-15 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri/ | 1,7844 | ,52832 | | 1-5 ile 21-25 ve 25 üzeri/ 6-10 ile 21-25 ve 25 üzeri/11-15 ile 21-25/16-20 ile 21-25 arasında | 2,8594 | ,76464 | | 1-5 ile 25 yıl üzeri/ 6-10 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri/ 11-15 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri arasında |
| | 6-10 | 48 | 2,3667 | ,47168 | F | | 1,8167 | ,58830 | F | | 2,9167 | ,61031 | F | |
| | 11-15 | 80 | 2,3169 | ,46647 | 3,766 | | 1,7400 | ,50003 | 3,432 | | 2,8938 | ,58577 | 2,778 | |
| | 16-20 | 62 | 2,2637 | ,56541 | | | 1,7032 | ,52447 | | | 2,8242 | ,73030 | | |
| | 21-25 | 60 | 2,0683 | ,50965 | | | 1,4933 | ,47865 | | | 2,6433 | ,69706 | | |
| | 25 yıl üzeri | 88 | 2,1182 | ,42852 | Sig. ,002 | | 1,6227 | ,40986 | Sig. ,005 | | 2,6136 | ,57439 | Sig. ,018 | |

| | | 16-20 ile 21-25 arasında | | | | 1 yıldan az ile 1-5, 6- 10, 11-15, 16-20, 21- 25 ve 25 yıl üzeri arasında | | | | 1 yıldan az ile 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 25 yıl üzeri arasında | | | | 1 yıldan az ile 1- 5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 25 yıl üzeri arasında | | | |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------------|---------------|--------|-------|---|---------------|--------|-------|--|---------------|--------|-----------------------|--|--|--|--|
| Kurumunuzda Çalış- Süresi | 1 yıldan az | 49 | 2,5204 | ,57797 | F | 1 yıldan az | 1,9327 | ,58288 | F | 1 yıldan az | 3,1082 | ,72653 | F | 1 yıldan az ile 1- | | | |
| | 1-5 | 69 | 2,2464 | ,48812 | 4,139 | ile 1-5, 6- | 1,6870 | ,48807 | 3,169 | ile 1-5, 6-10, | 2,8058 | ,62069 | 3,403 | 5, 6-10, 11-15, | | | |
| | 6-10 | 72 | 2,2236 | ,46261 | | 10, 11-15, | 1,7056 | ,50849 | | 11-15, 16-20, | 2,7417 | ,62230 | | 16-20, 21-25 ve | | | |
| | 11-15 | 83 | 2,2602 | ,52299 | | 16-20, 21- | 1,7072 | ,51745 | | 21-25 ve 25 | 2,8133 | ,65365 | | 25 yıl üzeri | | | |
| | 16-20 | 35 | 2,1629 | ,50196 | Sig. | 25 ve 25 yıl | 1,5486 | ,50896 | Sig. | yıl üzeri | 2,7771 | ,70548 | Sig. | 25 yıl üzeri | | | |
| | 21-25 | 36 | 2,0806 | ,48819 | ,000 | arasında | 1,6000 | ,44078 | ,005 | arasında | 2,5611 | ,70195 | ,003 | arasında | | | |
| Gelir Durumu | 25 yıl üzeri | 58 | 2,0966 | ,46073 | | | 1,5724 | ,41116 | | | 2,6207 | ,59847 | | | | | |
| | 4000-6000 | 62 | 2,1935 | ,56158 | F | | 1,7097 | ,47863 | F | | 2,6774 | ,73850 | F | 4000-6000 ile | | | |
| | 6001-8000 | 146 | 2,1538 | ,50576 | 2,440 | 6001-8000 | 1,6753 | ,53454 | ,167 | | 2,6322 | ,64294 | 5,226 | 10001-12000, | | | |
| | 8001-10000 | 72 | 2,2583 | ,54327 | | ile 10001- | 1,6611 | ,55273 | | Farklılık Yok | 2,8556 | ,70947 | | 12001 ve üzeri/ 6001-8000 ile | | | |
| | 10001-12000 | 84 | 2,3202 | ,50037 | Sig. | 12000 ve | 1,7000 | ,45944 | Sig. | | 2,9405 | ,63741 | Sig. | 8001- | | | |
| | 12001 ve üzeri | 38 | 2,3803 | ,34865 | ,046 | 12001 ve | 1,7263 | ,46481 | ,955 | | 3,0342 | ,39680 | ,000 | 10000,10001- 12000, | | | |
| Toplam | 402 | 2,2348 | ,51191 | | | 1,6881 | ,50628 | | | 2,7816 | ,66506 | | 12001 ve üzeri | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | arasında | | | |

Tablo 7'de çalışmanın örneklemini oluşturan idari personelin sanal kayıtarma ve alt boyutları olan önemli-önemsiz sanal kayıtarma ortalamalarının (bağımlı değişkenler) yaş, çalışılan birim, eğitim durumu, meslek hayatında çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve gelir durumuna (bağımsız değişkenler) göre anlamlı bir farkın olup olmadığı gösterilmektedir. Bu tabloya göre;

Yaş değişkeni açısından (20-29, 30-39, 40-49, 50-59 ile 60 yaş ve üzeri) idari personelin sanal kayıtarma ortalamaları 30-39, 40-49 ve 50-59 yaş aralığında bulunanlardan 30-39 yaş aralığında olanların lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer gruplar arasında sanal kayıtarma bakımından farklılık bulunmamaktadır. Yaş değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kayıtarma ortalamaları 20-29, 40-49 ve 50-59 / 30-39, 50-59 arasında yaş aralığında bulunanlardan 20-29 ve 30-39 yaş aralıklarında olanların lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer gruplar arasında önemli sanal kayıtarma bakımından farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kayıtarma ortalamaları 30-39, 40-49 ve 50-59 arasında yaş aralığında olanların 30-39 yaş aralığındakiler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında önemsiz sanal kayıtarma bakımından farklılık söz konusu değildir.

Çalışılan birim değişkeni (Rektörlük daire başkanlıkları, Enstitü, Fakülte, Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu ve Araştırma Merkezi) açısından idari personelin sanal kayıtarma, önemli-önemsiz sanal kayıtarma ortalamaları bakımından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Eğitim durumu değişkeni (Lise, Ön lisans, Lisans ve Lisansüstü) açısından idari personelin sanal kayıtarma ortalamaları hiçbir grupta istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir. Eğitim durumu değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kayıtarma ortalamaları lise ile lisans grupları arasında, lise mezunu olanların lehine, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer gruplar arasında önemli sanal kayıtarma bakımından farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim durumu değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kayıtarma ortalamaları, Lise ile Lisans ve Lisansüstü/Ön lisans ile Lisansüstü/Lisans ile Lisansüstü grupları arasında sırası ile lise, önlisans ve lisans grupları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Diğer gruplar arasında önemsiz sanal kayıtarma bakımından farklılık söz konusu değildir.

Meslek hayatında çalışma süresi değişkeni (1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 25 yıl üzeri) açısından idari personelin sanal kayıtarma ortalamaları 1-5 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri /6-10 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri / 11-15 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri/ 16-20 ile 21-25 grupları arasında sırası ile 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl grupları lehine istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Meslek hayatında çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kayıtarma ortalamaları 1-5 ile 21-25 ve 25 üzeri/ 6-10 ile 21-25 ve 25 üzeri/11-15 ile 21-25/16-20 ile 21-25 grupları arasında olanların sırası ile 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl grupları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer gruplar arasında önemli sanal kayıtarma bakımından farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Meslek hayatında çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kayıtarma ortalamaları 1-5 ile 25 yıl üzeri/ 6-10 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri/ 11-15 ile 21-25 ve 25 yıl üzeri grupları arasında sırası ile 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl grupları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında önemsiz sanal kayıtarma bakımından farklılık söz konusu değildir.

Kurumda çalışma süresi değişkeni (1 yıldan az, 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 25 yıl üzeri) açısından idari personelin sanal kaytarma ortalamaları, 1 yıldan az ile 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 25 yıl üzeri grupları arasında, 1 yıldan az olanlar lehine istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Kurumda çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kaytarma ortalamaları 1 yıldan az ile 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 25 yıl üzeri grupları arasında olanların 1 yıldan az olan grup lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer gruplar arasında önemli sanal kaytarma bakımından farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kurumda çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma ortalamaları 1 yıldan az olanlar ile 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ve 25 yıl üzeri grupları arasında olanların, 1 yıldan az olan grup lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer gruplar arasında önemsiz sanal kaytarma bakımından farklılık söz konusu değildir.

Gelir durumu değişkeni (4000-6000, 6001-8000, 8001-10000, 10001-12000 ile 12001 ₺ ve üzeri) açısından idari personelin sanal kaytarma ortalamaları 6001-8000 ile 10001-12000 ve 12001 ₺ ve üzeri grupları arasında, 6001-8000 ₺ olanlar lehine istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Gelir durumu değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kaytarma ortalamalarının hiçbir grup açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Gelir durumu değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma ortalamaları 4000-6000 ile 10001-12000, 12001 ve üzeri, 6001-8000 ile 8001-10000, 10001-12000, 12001 ₺ ve üzeri grupları arasında sırası ile 4000-6000 ve 6001-8000 ₺ gelir grupları lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer gruplar arasında önemsiz sanal kaytarma bakımından farklılık söz konusu değildir. Araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde literatüre dayalı olarak oluşturulan hipotezlerin desteklenme/desteklenmeme durumları Tablo 8’de gösterilmiştir:

Tablo 8. Hipotezlerin Desteklenme/Desteklenmeme Durumu

| Demografik Değişken | Sanal Kaytarma Düzeyi | Hipotez Numarası | Durum |
|-------------------------------|-----------------------|------------------|---------------|
| | Farklılık | | |
| Cinsiyet | Yok | H ₁ | Desteklenmedi |
| Medeni Durum | Yok | H ₂ | Desteklenmedi |
| Yaş | Var | H ₃ | Desteklendi |
| Çalıştığı Birim | Yok | H ₄ | Desteklenmedi |
| Eğitim Durumu | Yok | H ₅ | Desteklenmedi |
| Yönetici Pozisyon Varlığı | Yok | H ₆ | Desteklenmedi |
| Mesleki Çalışma Süresi | Var | H ₇ | Desteklendi |
| Kurumda Toplam Çalışma Süresi | Var | H ₈ | Desteklendi |
| Gelir Durumu | Var | H ₉ | Desteklendi |

SONUÇ

İletişim teknolojilerindeki gelişmeler evrensel bir olgu olan kaytarma davranışının yoğunluğunu artırmıştır. Hizmet

sektörünün bir kolu olan eğitim hizmetleri kapsamında faaliyet gösteren üniversitelerin idari birimlerinde çalışan personelin sanal kayıtma davranışlarının demografik değişkenlere göre ne yönde değiştiğinin tespit edilerek, mesai saatlerinde internet ve iletişim teknolojilerini yüksek düzeyde kullanan üniversite idari personelinin bu kullanımlarının görev odaklı olma dışında, kişisel amaçları doğrultusunda hangi düzeyde kullandıklarını incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada; çalışanların düşük seviyede sanal kayıtma davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir. Evreni üniversitede idari personel olarak çalışan 402 kişilik örneklemin %60,7'si çalışma saatleri içerisinde internet ve dijital teknolojilerin iş dışı amaçlarla kullanımının bazen kabul edilebilir bir durum olduğunu ifade ederken; %49,3'ü mesai saatleri içerisinde iş dışı internet kullanımı için kişisel cep telefonlarını kullandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğunlukla Facebook, WhatsApp ve Instagram vb. sosyal medya platformlarını kullandıkları tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bu sonuç, Al-Zwamri & Hussain, (2017) ile Gupta & Chakraborty, (2020)'nin yaptıkları çalışmalarda işyerinde akıllı telefon kullanma oranının yüksek olduğu sonucu ile paralellik göstermektedir.

Bu çalışmada, üniversitede çalışan idari personelin cinsiyete göre, önemli sanal kayıtma ortalamalarında anlamlı farklılık olmamasına rağmen, önemsiz sanal kayıtma ortalamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların önemsiz sanal kayıtma ortalamalarının erkek katılımcılara nazaran daha yüksek çıkması manidardır. Özkalp, Aydın & Tekeli (2012) yaptıkları çalışmada, cinsiyetin sanal kayıtma üzerinde etkili olduğunu ve kadın çalışanların erkeklere nazaran daha fazla sanal kayıtma davranışında bulduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca, çalışmanın bulguları Karaoğlan Yılmaz, vd., (2015), Demir & Tan (2018), Vitak, Crouse & LaRose (2011)'in elde ettikleri bulgular ile paralellik gösterirken; Khansa, Barkhi, Ray & Davis (2018), Mercado, Giordano & Dilchert (2017)'nin çalışmalarının bulguları ile örtüşmemektedir.

Yapılan analiz sonucuna göre; medeni durum ve çalışılan birim bakımından üniversitede çalışan idari personelin sanal kayıtma ortalamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum değişkeni ile ilgili bulgu, Elciyar & Şimşek (2021), Bayer (2021) ile Ulusoy & Benli (2017)'nin çalışmalarında elde ettikleri bulgular ile benzerlik gösterirken, Kaptangil, Gargacı & Aşan (2021)'in elde ettikleri bulgularla farklılık göstermektedir. Benzer şekilde, çalışılan birim değişkeni açısından idari personelin sanal kayıtma ve önemli-önemsiz sanal kayıtma ortalamaları bakımından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Analiz bulgularına göre, eğitim durumu değişkeni açısından idari personelin sanal kayıtma ortalamaları hiçbir grupta istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir. Mercado vd. (2017) çalışmalarında eğitim değişkenine göre sanal kayıtma düzeyinde anlamlı farklılık olmadığını tespit ederken, eğitim değişkeni açısından çalışmanın bulgusunun Yui, Wu & Kao (2021)'nin sonuçları ile örtüştüğü görülmektedir. Eğitim değişkeni açısından, idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kayıtma ortalamaları lise ile lisans grupları arasında, lise mezunlarının lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterirken; diğer gruplar arasında önemli sanal kayıtma bakımından farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, eğitim düzeyi azaldıkça önemli sanal kayıtma faaliyetlerinde artma olduğu şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde, sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kayıtma için ise eğitim durumu değişkeni açısından idari personelin eğitim grupları arasında (Lise ile Lisans ve Lisansüstü/Önlisans ile Lisansüstü/ Lisans ile Lisansüstü arasında) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer gruplar arasında önemsiz sanal kayıtma bakımından farklılık söz konusu değildir.

Katılımcıların önemsiz sanal kayıtma ortalamaları, yönetici pozisyonunda olanlar ile yönetici pozisyonunda olmayanlar

arasında farklılık göstermektedir. Ayrıca, yönetici pozisyonunda olanların önemsiz sanal kaytarma ortalamasının yönetici pozisyonunda olmayanlara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bu bulgusu, Çınar & Karcıoğlu (2015) ve Örucü & Yıldız (2014) ile paralellik göstermektedir. Bu sonuca etken olarak, yönetici pozisyonunda olanların olmayanlara göre daha fazla yetki ve sorumluluğa sahip olmaları gösterilebilir.

Araştırmada ulaşılan bir diğer bulgu da yaş değişkenine aittir. Yaş değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarma, sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli ve önemsiz sanal kaytarma ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olanlar Tablo 7’de görülmektedir. Orta yaş ve üstü katılımcıların sanal kaytarma ortalamalarının düşük olması, teknoloji kullanım yeterlilik düzeyleri ve teknolojiye ilgileri/bağımlılıkları ile ilişkilendirilebilir. Mercado vd. (2017)’nin çalışmaları bu çalışmada elde edilen bulgular ile örtüşmezken; Yui vd. (2021) ile Gültekin & Ulusoy (2022)’un çalışmalarının bulguları ile örtüşmektedir.

Çalışmanın analiz sonuçlarının değerlendirildiği Tablo 7’de meslek hayatında çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin sanal aylıklık ortalamaları bakımından çeşitli gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuç Mercado vd. (2017) ile Kaplan & Çetinkaya (2014)’nin araştırma bulguları ile örtüşmemektedir. Yine Tablo 6’da görüldüğü üzere; meslek hayatında çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kaytarma ortalamalarının çeşitli gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Meslek hayatında çalışma süresi değişkeni açısından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma ortalamaları, çeşitli gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer gruplar arasında önemli sanal kaytarma bakımından farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7’de yer alan analiz sonuçlarına göre; idari personelin kurumda çalışma süresi değişkeni açısından sanal kaytarma ortalamalarının bazı gruplar arasında istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutları olan önemli-önemsiz sanal kaytarma ortalamaları çeşitli gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer gruplar arasında önemli sanal kaytarma bakımından farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre; gelir durumu değişkeni için idari personelin sanal kaytarma ortalamalarının çeşitli gruplar arasında anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Ancak, sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kaytarma ortalamalarının hiçbir grup açısından anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna karşın, söz konusu değişken bakımından idari personelin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma ortalamaları çeşitli gelir grupları lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer gruplar arasında önemsiz sanal kaytarma bakımından farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Alanyazın taraması ve analize dayalı bulgulardan yola çıkarak çalışanların sanal kaytarma davranışlarının doğru yönetilmesi ve örgütsel hedefler lehine sonuç doğurması için;

- Yöneticiler, sanal kaytarma davranışlarını engelleme yerine, çalışanların teknoloji ve interneti iş dışı amaçlarla kullanımlarını, örgütsel amaçlar lehine kanalize etmelidirler,
- Sanal kaytarmanın sınırları doğru bir şekilde çizilmeli, çalışanın müşteri tatmini, kendini geliştirme, değişimi takip etme gibi örgüt yararına olacak alanlara yönelmeleri sağlanmalıdır,

- Sanal kaytarmanın çalışanı dinlendirici bir olgu olduğu, sınırları doğru çizildiğinde örgüt yararına sonuçlar üreteceği önkabulü ile hareket edilmelidir,
- Çalışanlara sanal kaytarma konusunda bilgilendirici eğitim verilmeli, örgüte zarar verici sanal kaytarma davranışı konusunda farkındalık oluşturulmalıdır,
- Önemli sanal kaytarma karşıtı içeriğe sahip örgüt kültürü dokusunu güçlendirmeye önem verilmelidir,
- Sanal kaytarma davranışının reddedilmesi yerine, çalışanların diğerleri ve nesnelere ilişki ve iletişim kurdukları bir yaşam alanı arayışı ile ilgili olduğu kabulünden hareket edilmelidir,
- Farklı sektörlerde, gelecekte yapılacak çalışmaların daha büyük evreni temsil edecek şekilde kurgulanması önerilebilir,
- Teknolojik temelli dönüşümden çok zihinsel dönüşümün sonucu olarak ortaya çıkan sanal kaytarma davranışı ile ilgili bilimsel araştırmaların daha çok nicel araştırma paradigmasına göre kurgulandığı görülmektedir. Konunun bireysel, toplumsal ve örgütler açısından önemi, derinlemesine yapılacak nitel araştırmalarla pekiştirilebilir.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı = Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Kurulu.

Etik değerlendirme kararının tarihi=31.01.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası= E-60263016-050.06.04-125677

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar araştırmaya eşit katkı sağlamışlardır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Agarwal, U. A. (2019). Impact of Supervisors' Perceived Communication Style on Subordinate's Psychological Capital and Cyberloafing. *Australasian Journal of Information Systems*, 23. <https://doi.org/10.3127/ajis.v23i0.1759>
- Aghaz, A. & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and Job Burnout, *Journal Computer Human Behavior*, 62(C), 51-60.
- Al-Zwamri A.A.F. & Hussain, N. (2017). The Impact of Smartphones on Work Productivity as Perceived by Employees at a Government Department in Salalah, Oman. *Journal of Islamic Social Sciences and Humanities*, 10, 10-20.
- Anandarajan, M., Paravastu, N. & Simmers C. (2006). Perceptions of Personal Web Usage in the Workplace: A Q-Methodology Approach. *Cyberpsychology and Behavior*, 9(3), 325-335. <https://doi.org/10.1089/cpb.2006.9.325>
- Anandarajan, M. & Simmers, C. A. (2005). Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions, *Communications of the Association for Information Systems*, 15(41), 776-791. DOI: 10.17705/ICAIS.01541
- Armstrong, L., Philips, J. G. & Saling, L. L. (2000). Potential Determinates of Heavier Internet Usage. *International Journal of Human Computer Studies*, 53(4), 537-550. <https://doi.org/10.1006/ijhc.2000.0400>
- Arslan, E. T. & Demir, H. (2016). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Hemşireler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43): 1626-1637.
- Askew, K., Coovert, M. D., Vandello, J.A., Taing, M. U. & Bauer, J. A. (2011). *Work Environment Factors Predict Cyberloafing*. Poster Presented at the Annual Meeting of the American Psychological Society. Washington D.C.
- Askew, K. L. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. University of South Florida, Department of Psychology, Graduate Theses
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A. & Coovert, M. D. (2014). Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behavior. *Computers in Human Behavior*, (36), 510-519.
- Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V., Buckner, J. E. & Robertson, T. A. (2019). Disentangling How Coworkers and Supervisors Influence Employee Cyberloafing: What Normative Information Are Employees Attending To. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(4), 526-544.
- Batabyal, S. & Bhal, K. (2020). Traditional Cyberloafing, Mobile Cyberloafing and Personal Mobile-Internet Loafing in Business Organizations: Exploring Cognitive Ethical Logics. *Journal of Information Communication and Ethics in Society*, 18, 631-647. doi: 10.1108/JICES07-2019-0081
- Bayer, N. (2021). Hemşirelerde Sanal Kaytarma Davranışının İncelenmesi: Bir Özel Hastane Örneği. *Turkish Journal of Science and Health*, 2(1), 139-145. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tfsd/issue/60096/841817>.
- Belanger, F. & van Slyke, C. (2002). Abuse or Learning. *Communications of the ACM*, 45, 64-65
- Beri, N. & Anand, S. (2020). Consequences of Cyberloafing –A Literature Review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(6), 434-440.
- Blanchard, A. L. & Henle, C. A., (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control, *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067- 1084.
- Blau, G., Yang, Y. & Ward-Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9- 17.
- Bock, G.-W. & Ho, S.L. (2009). Non-Work Related Computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52(4), 124-128.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Candan, H. & İnce, M. (2016). Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Caplan, S. E. (2002). Problematic Internet Use and Psychosocial Well-Being: Development of a Theory-Based Cognitive-Behavioral Measurement Instrument. *Computers in Human Behavior*, 18(5), 553-575.
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G. & Yang, K. (2020). Perceived Overqualification and Cyberloafing: A Moderated-Mediation

- Model Based on Equity Theory. *Journal of Business Ethics*, 164, 565–577. doi: 10.1007/s10551-018-4026-8
- Chong A. Y. L., Khong K. W., Ma T, McCabe S. & Wang Y. (2018). Analyzing Key Influences of Tourists' Acceptance of Online Reviews in Travel Decision. *Internet Research*, 28(3), 564-586. <https://doi.org/10.1108/IntR-05-2017-0212>.
- Couldry, N. (2012). *Media, Society, World: Social Theory and Digital Media Practice*. London: Polity Press 2012; p. 2. ISBN 9780745639208.227
- Çavuşoğlu, S. & Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19) , 430-444 . DOI: 10.20875/makusobed.289250
- Çelik, G. G., Taşkıran, E. & Kara, G. (2021). Örgütsel Güven ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Yönetmel Destek Algısının Düzenleyici Etkisi. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 98-120.
- Çınar, O. & Karcıoğlu, F. (2015). The Relationship between Cyber loafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 444-453.
- Demir, Ö. & Seferoğlu, S. S. (2016). Bilgi Okuryazarlığı, İnternet Bağımlılığı, Sanal Aylaklık ve Çeşitli Diğer Değişkenlerin Sanal Zorbalık ile İlişkinin İncelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*, 3(1), 1-26. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ojtac/issue/24675/260969>
- Demir, M. & Tan, M. (2018). Relationship between Demographic Characteristic of Employees and Cyberloafing Behavior. *Journal of Tourism Theory and Research*. 4(1), 40-56. 10.24288/jtr.375791.
- Derin, N. & Gökçe, S. G. (2016). Are Cyberloafers Also Innovators?: A Study on the Relationship between Cyberloafing and Innovative Work Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 694–700. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.070>
- Dixon, S. (Apr 28, 2022). <https://www.statista.com/statistics/911615/frequency-consumers-checking-personal-emails-during-work-hours/#statisticContainer>
- Doorn, O.V.N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework*. Masters Thesis, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.
- Elciyar, K. & Simsek, A. (2021). An Investigation of Cyberloafing in a Large-Scale Technology Organization From the Perspective of the Theory of Interpersonal Behavior. *Online Journal of Communication and Media Technologies*, 11(2), e202106. <https://doi.org/10.30935/ojcm/10823>.
- Ergün, E. & Altun, A. (2012), Öğrenci Gözüyle Siber Aylaklık ve Nedenleri, *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 2(1), 36-53.
- Fakoor Saghieh, A. M. & Nosrati, S. (2021). The Antecedents of Job Embeddedness and Their Effects on Cyberloafing among Employees of Public Universities in Eastern Iran. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(1), 77–93. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-11-2019-0489>
- Ferreira A, Plessis T. D. (2019). Effect of Online Social Networking on Employee Productivity. *Peer Reviewed Article*, 11(1), 1- 16. <https://doi.org/10.4102/sajim.v11i1.397>
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E. & Hyun, H.H. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Genç, E. & Aydoğan, E. (2016). İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- Greengard, S. (2000). The High Cost of Cyberslacking- Employees Waste Time Online. *Workforce*, 79(12):22-24.
- Gupta, M. & Chakraborty, A. (2020). Impact of Cyberloafing on Team Potency & Team Conflict at the Workplace. *Indian Journal of Industrial Relations: Economics & Social Dev.*, 55(4), 696-709. Retrieved from <http://52.172.152.24/index.php/ijir/article/view/208087>
- Guthrie, R. & Gray, P. (1996). Junk Computing: Is It Bad for an organization? *Information Systems Management*, 13(1).
- Gültekin, D. & Ulusoy, H. (2022). Sağlık Çalışanlarında Sanal Kaytarma ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, *Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi*, (1), 70-97. DOI: <https://doi.org/10.35345/johmal.1091046>

- Goldbricking. (2022, October 23). In *Wikipedia*. <https://en.wikipedia.org/wiki/Goldbricking>
- Hadlington, L. & Parsons, K. (2017). Can Cyberloafing and Internet Addiction Affect Organizational Information Security? *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 20(9), 567–571. doi:10.1089/cyber.2017.0239
- Hanaylı, B. (2020). *Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Hsu, S. H. & Yen, H. (2016). Predicting Good Deeds in Virtual Communities of Consumption: The Cross-Level Interactions of Individual Differences and Member Citizenship Behaviors. *Internet Research*, 26(3): 689-709. <https://doi.org/10.1108/IntR-05-2014-0140>
- Huma Z, Hussain S, Ramayah T. & Malik M. I. (2017). Determinants of Cyberloafing: A Comparative Study of A Public and Private Sector Organization. *Internet Research*, 27(1), 97-111. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2014-0317>
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H. & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing Management in Organisations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Jeong, Y., Jung, H. & Lee, J. (2020), Cyberslacking or Smart Work: Smartphone Usage Log-Analysis Focused on App-Switching Behavior in Work and Leisure Conditions. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(1), 15-30.
- Jia H., Jia R. & Karau S., (2013). Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358-365. <https://doi.org/10.1177/1548051813488208>
- Jiang, H., Tsohou, A., Siponen, M. & Li, Y. (2020). Examining the Side Effects of Organizational Internet Monitoring on Employees. *Internet Research*, 30, 1613–1630. doi: 10.1108/INTR-08-2019-0360
- Johnson, P.R. & Indvik, J. (2003). The Organizational Benefits of Reducing Cyberslacking in the Workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications, and Conflict*, 8, 55-62.
- Johnson, J. (2021). <https://www.statista.com/statistics/1147849/share-adults-worldwide-employer-issued-device-personal-activities/>.
- Kaplan A. M. & Haenlein M. (2010). Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1), 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.09.003>
- Kaplan, M. & Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaptangil, K., Gargacı, A. & Aşan, K. (2021). The Effect of the Cyberloafing Behaviors of Tourism Business Employees on Business Motivations and Organizational Identification. *Tourism & Management Studies*, 17, 31-43. 10.18089/tms.2021.170103.
- Karaoğlan Yılmaz, F. G., Yılmaz, R., Öztürk, H. T., Sezer, B. & Karademir, T. (2015). Cyberloafing as a Barrier to the Successful Integration of Information and Communication Technologies into Teaching and Learning Environments. *Computers in Human Behavior*, 45, 290-298. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563214007390>
- Khansa, L., Barkhi, R., Ray, S. & Davis, Z. (2018). Cyberloafing in the Workplace: Mitigation Tactics and Their Impact on Individuals' Behavior. *Information Technology and Management*, 19, 197–215. <https://doi.org/10.1007/s10799-017-0280-1>.
- Kim, S. & Christensen, A. L. (2017). The Dark and Bright Sides of Personal Use of Technology at Work: A Job Demands–Resources Model. *Human Resource Development Review*, 16(4), 425-447.
- Koay, K.-Y. & Soh, P.C.-H. (2018), Should Cyberloafing Be Allowed in the Workplace?, *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107>
- Koay, K.Y., Soh, P.C.-H. & Chew, K.W. (2017), Do Employees' Private Demands Lead to Cyberloafing? The Mediating Role of Job Stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038.
- Küçük, F. & Nur, E. (2019). Sanal Kaytarma Davranışları ile İş Verimliliği Arasındaki İlişki: Harran Üniversitesi'nde

- Çalışan Akademik ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 1102-1116.
- Li, S.M. & Chung, R.M. (2006). Internet Function and Internet Addictive Behavior. *Computer in Human Behavior*, 22, 1067-1071. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2004.03.030>
- Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y. & Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192–2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>.
- Lim, V. K. G. & Chen, D. J. Q. (2019). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? *Behavior and Information Technology*, 1(11), 1-12.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Injustice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>.
- Lim, V. K. G. & Chen, D. J. Q. (2009). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353. DOI: 10.1080/01449290903353054.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H. & Loo, G. L. (2002). How Do I Loaf Here? Let Me Count the Ways. *Communications of the ACM*, 45, 66-70. 10.1145/502269.502300.
- Macklem K. (2006). You Got Too Much Mail. *Maclean's*, 119(5), 20 – 22.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. & Igbaria, M. (2004). Development of A Measure of Personal Web Usage In the Workplace. *Cyberpsychology & Behavior*, 7(1), 93-104.
- Mazlum, M. M. & Atalay M. A. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yönteminin Belirlenmesi. *Route Educational and Social Science Journal*, 4(4), 1-21. DOI: 10.17121/ressjournal.705.
- Mastrangelo, P.M., Everton, W. & Jolton, J.A. (2006). Personal Use of Work Computers: Distraction versus Destruction. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6):730-741.
- Mercado, B., Giordano, C. & Dilchert, S. (2017). A Meta-Analytic Investigation of Cyberloafing. *Career Development International*, 22(1), 00-00. 10.1108/CDI-08-2017-0142.
- Oravec, J. A. (2019). *Cyberloafing and Constructive Recreation*. In Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition (pp. 4316-4325). IGI Global. DOI: 10.4018 / 978-1-5225-7362-3.ch063
- Oravec, J. A. (2002). Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace. *Communications of the ACM*, 45(1), 60–63. doi:10.1145/502269.502298
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.
- Örücü, E. & Aksoy, M. (2018). The Relationship between Cyberloafing and the Big Five Personality Traits. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 30, 265-282. <https://doi.org/10.5505/pausbed.2018.65668>.
- Özkalp, E., Aydın, U. & Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerinde Etkileri. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 2(26): 18-33.
- Özkalp, E. & Yıldız, H. (2018). Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 57-74.
- Ramayah, T. (2010). Personal Web Usage and Work Inefficiency. *Business Strategy Series*, 11(5), 295–301. <https://doi.org/10.1108/17515631011080704>
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Sao R., Chandak S., Patel B. & Bhadade P. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behaviour. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(5), 1509-1515. ISSN: 2277-3878. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E4832.018520>.
- Seçkin, Z. & Kerse, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Sanal Kaytarma Davranışları ve Bu Davranışların Çeşitli

Değişkenler Açısından İncelenmesi: Ampirik Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 89-110.

- She, Z. & Li, Q., (2022). When Too Little or Too Much Hurts: Evidence for a Curvilinear Relationship Between Cyberloafing and Task Performance in Public Organizations, *Journal of Business Ethics*, <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05038-9>.
- Sheikh, A., Aghaz, A. & Mohammadi, M. (2019). Cyberloafing and Personality Traits: An Investigation among Knowledge-Workers Across the Iranian Knowledge-Intensive Sectors. *Behaviour and Information Technology*, 38(12), 1213-1224.
- Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T. & De Bloom, J. (2018). Share, Like, Twitter, and Connect: Ecological Momentary Assessment to Examine the Relationship between Non-Work Social Media Use at Work and Work Engagement. *Work & Stress*, 32(3), 209-227. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1367736>
- Şimşek, A. & Şimşek, E. (2019). Beneficial and Detrimental Effects of Cyberloafing in the Workplace, *Journal of Organizational Behavior Review*, 1(1), 97-114. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobreview/issue/47368/597517>.
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J.U. & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and Cyberslacking in the Workplace: Systematic Literature Review of Past Achievements and Future Promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>.
- Tatlı, Y. & Sadık, F. (2021). Öğretmen Adaylarının Ders Esnasında Siber Aylaklık Yapma Nedenlerinin İncelenmesi, *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(43), 6530-6563. DOI: 10.26466/opus.933566.
- Ulusoy, H. & Benli, D. G. (2017). Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54), 924-934.
- Ünal, Ö. F. & Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework*. Department Industrial Engineering and Innovation Sciences Eindhoven University of Technology, Unpublished Master Thesis, Eindhoven: Netherlands
- Vitak, J., Crouse, J. & La Rose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking, *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.
- Wheatherbee, T. G. (2010). Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20, 35-44.
- Yıldız, B. & Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi (The Examination of the Legal Aspects of Cyberloafing Behaviors in the Business Life). *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-17. 10.11611/JMER468.
- Yıldız, H., Yıldız, B. & Ateş, H. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergirilmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.
- Yui, C., Wu, C. Y. & Kao, C. C. (2021). Exploring the Determinants of Cyberloafing in the Workplace: A Conservation of Resources (COR) Perspective. *Ritsumeikan Journal of Asia-Pacific Studies*, 39, 28-57.
- Zeren, H. E. & Yalçın, N. (2021). Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ve Kişilik Özellikleri İlişkisi: Aydın Adliyesi Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8, 110-122.
- Zhong, J., Chen, Y., Yan, J. & Luo, J. (2022). The Mixed Blessing of Cyberloafing on Innovation Performance During the COVID-19 Pandemic. *Computers in Human Behavior*, 126, 106982. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106982>.